

# 小川富也税理士事務所だより

編集発行人  
税理士・行政書士  
**小川 富也**  
〒796-0068  
八幡浜市浜之町180番地  
TEL 0894-24-3355  
FAX 0894-24-2882



価格転嫁率は39・9%  
「全く転嫁できず」2割

帝国データバンクが2022年12月に実施した価格転嫁に関する調査によると、自社の商品・サービスのコスト上昇に対して、企業の販売価格への転嫁割合を示す「価格転嫁率」は39・9%となった。自社の商品・サービスについて多少なりとも価格転嫁ができた理由について尋ねたところ、コスト上昇の程度や採

算ラインなど「原価を示した価格交渉」が45・1%と最も高くなった。

一方、中小企業庁がまとめた「価格交渉促進月間フォローアップ調査」結果によると、「全く価格転嫁できていない」は20・2%となり、前回調査の22・6%に比べて若干好転した。

## 「コロナ借換保証」を開始 ゼロゼロ融資の返済負担軽減

中小企業庁は、新型コロナウイルス感染症により売り上げが減った企業に実質無利子・無担保で融資する「民間ゼロゼロ融資」の返済負担の軽減のため、信用保証制度「コロナ借換保証」を始めた。補

助前は0・85%などの保証料（事業者負担）が0・2%に引き下がる。100%保証の融資は100%保証での借換が可能になる。

一定の要件を満たした中小企業が金融機関と「経営行動計画書」を作成した上で、金融機関による継続的な伴走支援を受けることを条件に、借入時の信用保証料を大幅に引き下げる。

保証限度額は民間ゼロゼロ融資の上限額6000万円を上回る1億円。保証期間は10年以内（据置期間は5年以内）。売り上げまたは利益率が5%以上減少したことなどが要件となる。

民間ゼロゼロ融資の返済開

始時期は2023年7月～24年4月に集中する見込み。中小企業庁では、こうした状況に対応する新しい保証制度を創設した。

## 賃上げ特設ページを公開 支援策や賃上げ事例など紹介

厚生労働省は賃金引き上げに関する特設ページを開設・公開した。中小企業が賃金引き上げを検討する際に参考となる情報を掲載し、活用してもらおう。

特設サイトでは、最低賃金・賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への助成金・補助金などの支援情報を掲載している。

また、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や従業員の声などを写真とともに紹介。このほか、各地域、年代別、業種・職種別に平均的な賃金額が検索できるようにした。

詳細は厚生労働省HP  
<https://pc.saitetchingjin.info/chingin/>

## リスキル

リスキル (reskill) とは、英語では「再教育」や「新しい技術の習得」を意味する。

企業においては、従業員に対して新しいスキル、技術を身に付けさせることで、新たな価値、サービスの創出や生産性の向上につながることを定義づけられている。

ITの進展や働き方改革などにより環境変化が激しい現代では、従業員のスキル向上が新たな経営課題となっている。

岸田首相は、所信表明で今後5年間で1兆円をリスキルの支援に投じる方針を打ち出した。成長産業で働く人を増やし、構造的な賃上げを図る目的がある。





# 同一労働同一賃金 不合理な格差の禁止

## ―待遇差の見直し状況

厚生労働省は、同一労働同一賃金に係る見直し状況についての調査を実施しました。それによると、正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差に関して、「特に見直しはしていない」という企業が36・0%に上っていることがわかりました。そこで今回は、正社員とパート等の不合理な待遇差を禁じた「同一労働同一賃金」について取り上げます。

基本給	能力・成果・勤続等に応じた処遇。 同じなら同一の処遇。
昇給	職業能力の向上等に応じた処遇。 同じなら同一の処遇。
賞与	業績への貢献等に応じた処遇。 同じなら同一の処遇。
諸手当	同一の処遇（危険手当・精皆勤手当・時間外手当・通勤手当等）
福利厚生施設	同一の利用
法定外休暇	同一の付与（勤続期間は当初の契約期間から通算）

(出典：厚生労働省ガイドライン)

「同一労働同一賃金」とは、「同じ仕事をしていれば、同じ賃金を支払うべき」という賃金の決め方のルールです。同一企業内において、非正規労働者（パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員等の非正規社員）と通常の労働者（無期雇用・フルタイム社員）との間で、賃金や福利厚生等の待遇に不合理な格差をつけることを禁止するもので、大企業では2020年4月から、中小企業でも2021年4月から適用となっております。

**■待遇差の見直し状況■**  
今回の調査結果の見直し状況をみると、「見直しを行った」が28・5%、「待遇差はない」が28・2%、「見

直しは特にしていない」が36・0%となっております。

「パートタイム・有期雇用労働者の待遇を見直し」をした企業のうち、見直した待遇を確認すると、「基本給」が45・1%ともっとも多く、「有給の休暇制度」が35・3%、「賞与」が26・0%と続いています。

多くの企業では正社員と非正規社員の間には何らかの差があると思われれます。

そこで企業が対応すべきことは、「均衡待遇・均等待遇・説明義務」の3点について現状を確認し、格差があれば是正していくことです。

**◇不合理な待遇差の禁止(均衡待遇)**  
「不合理な待遇差の禁止(均衡待遇)」は、従業員の待遇を決定する際、業務内容や職責などの職務の条件に応じた適切な待遇を用意しなくてはならないという決まりです。

雇用形態(正社員・パート)、将来性、性別等の抽象的・主観的理由で待遇に差をつけることは、不合理な待遇差として禁止されます。

従業員の待遇を決める際には、①職務内容、②配置の変更、③その他業務上の合理的な事情の範囲内において、適切な待遇を決定しなくては

なりません。

**◇差別的取り扱いの禁止(均等待遇)**  
従業員の待遇を定める際、業務内容や職責が同等の場合、均等に取り扱う必要があるという決まりです。

同等の業務を行っているにもかかわらず、雇用形態や不合理な都合によつて待遇を差別することは禁止されています。

職務や責任が同じである場合は、同等の待遇を用意する必要があります。

**◇待遇差に関する説明義務**

従業員から待遇差について説明を求められた場合、合理的な待遇差の理由を説明する義務が生じます。

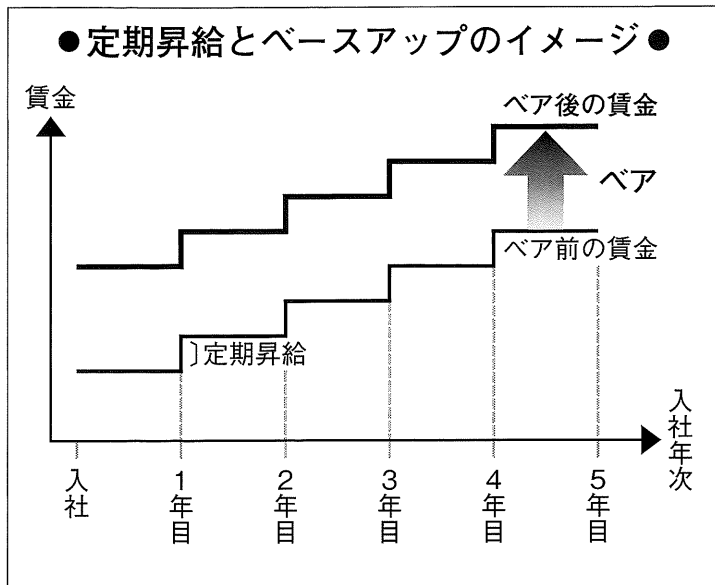
「待遇差」とは、給与だけではなく、福利厚生や各種手当を含みます。例えば、「派遣社員は食堂やロッカーの利用ができない」、「通勤手当の有無・時間外/休日深夜労働の割増率が異なる」といった場合は、「不合理な待遇差・差別的取り扱いの禁止」に抵触する可能性がありますので注意が必要です。

まだ見直しを行っていない企業は、まずは自社において不合理な待遇差が存在しないかを洗い出し、見直しの検討を進めましょう。



# 2023年の賃上げ動向 定期昇給とベースアップ 物価上昇と賃上げの実施

急激な物価上昇が続く中、従業員の生活に配慮しつつ、優秀な人材を確保するため、賃上げ実施に前向きな企業が増えています。賃上げには、勤続年数などに応じて自動的に賃金上がる「定期昇給」と、基本給を底上げるベースアップ（ベア）があります。そこで今回は、定期昇給とベースアップについて取り上げてみます。



「賃上げ」と一言で言っていますが、賃上げには主に、定期昇給(定昇)とベースアップ(ベア)があり、この2つは混同される場合があります。

■定期昇給(定昇)■  
一般的には各企業にある賃金表をもとに、年齢や勤続年数などに応じて自動的に賃金を上げることを「定期昇給」といいます。本来なら誕生日や入社日が異なるので、人によって昇給の時期は違いますが、通常は一定の期日を決めて(通常は年度始めの4月に)一斉に昇給を行います。そのた

め「定期昇給」(定昇)と呼ばれています。

■ベースアップ(ベア)■  
もう一つは、企業業績の向上や賃金相場の上昇などを反映して賃金水準(ベース)を引き上げる(アップする)、いわゆる「ベア」です。

ベアは、「ベースアップ」という言葉の通り、ベース(基準となる基本給)そのものが上がります。このため総人件費が底上げされるベアよりも毎年調整が可能なボーナスで賃上げを調整する企業が多いようです。そして、賃上げは「定期昇給+ベア」といえます。

例えば、月給が30万円の場合、定昇2%(6000円)とベア1%(3000円)が実現すれば、月給は30万9000円になります。

定昇は社員数や世代構成が同じなら、企業の人件費負担は大きく変わらないのに対し、ベアは人件費総額を増やすため企業の負担は重くなります。

■物価上昇と賃上げ動向■  
昨年11月の消費者物価上昇率(生鮮食品を除く)は、前年同月比3.7%と約41年ぶりの高い伸びとなりました。

物価上昇に賃上げが追い付かない現状では、実質的な賃金は目減りし

ており、岸田首相は経済界に物価上昇率を超える賃上げを求めています。経団連はこれまで人件費の全体的な底上げとなるベアには消極的な姿勢を続けてきましたが、今年は、最近の消費者物価の高い上昇率を背景にベアに踏み切る企業が増加しています。

一方、原材料高で業績が圧迫されたり、新型コロナウイルスの影響が残る企業にとっては賃上げは難しいのが現状で、業種間の格差も目立ちます。

東京商工リサーチが実施した2023年度の賃上げに関するアンケート調査によると、賃上げを実施する予定の企業は81.6%でした。

賃上げを「実施する」と回答した企業に賃上げ内容について聞いたところ、「定期昇給」の79.8%が最多。「ベースアップ」は39.0%、「賞与(一時金)の増額」は36.9%となつています。

また、政府は中小企業の賃金の引き上げを後押しするため、給与などを増加した場合に、増加額の一部を法人税から税額控除できる「賃上げ促進税制」や「ものづくり補助金」で、賃上げの取り組みに応じて上限額や補助率を引き上げるなどの支援を行っています。



# 令和3年度 租税特別措置の適用実態調査 81項目で約223万件が適用

先般、財務省が今通常国会に提出をした令和3年度「租税特別措置の適用実態調査の結果に関する報告書」によると、令和3年4月1日（令和4年3月31日までの間に終了した事業年度又は連結事業年度において、適用額明細書の提出があった法人数は約142万人（前年度約137万人）。適用件数は法人税関係特別措置81項目について延べ約223万件（同約209万件）であることが分かりました。

## 中小軽減税率の適用が最多

特別措置の主な種類ごとの適用状況を見てみると、中小企業への軽減税率（資本金1億円以下の中小企業には年800万円以下の所得に特例で15%（本則の軽減税率は19%）の税率）を適用する「法人税率の特例」（2措置）が、適用件数が約104万件（前年度約99万件）、適用額が約4兆3千億円（同約4兆円）と、これまでの調査と同様、最も多くなっています。

賃上げ十設備投資が件数伸ばす  
また、「税額控除」（19措置）は、適用件数が約19万件（前年度約15万件）、適用額が約9千億円（同約7千億円）でした。

税額控除では、「給与等の引上げ及び設備投資を行った場合等の法人税額の特別控除」の適用件数が約14万件、適用額は約2千400億円と最も多く、適用件数は前年度と比べて4割近く増加。コロナ禍で賃上げが滞った令和2年度から大幅に増加したことが浮き彫りになりました。

なお、適用数が想定外に少ない租税特別措置等は、必要性や将来見込みの検証を行う必要があることから、税制改正の作業過程では、総務省による政策評価の点検結果や、財務省の適用実態調査の結果を活用して、租税特別措置の必要性や効果を検証しています。令和5年度税制改正においても、期限が到来する租税特別措置について、廃止又は縮減を伴う見直しが予定されています。

## 3月の税務と労務

### 一 税 務

- ★前年分所得税の確定申告  
申告期間…2月16日から3月15日まで  
納期限…3月15日
- ★所得税確定損失申告書の提出期限…3月15日
- ★前年分所得税の総収入金額報告書の提出  
提出期限…3月15日
- ★確定申告税額の延納の届出書の提出  
申請期限…3月15日 延納期限…5月31日
- ★個人の青色申告の承認申請  
申請期限…3月15日（1月16日以後新規業務開始の場合は、その業務開始日から2か月以内）
- ★前年分贈与税の申告  
申告期間…2月1日から3月15日まで
- ★個人の道府県民税・市町村民税・事業税（事業所税）の申告  
申告期限…3月15日
- ★国外財産調書の提出…3月15日
- ★2月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付  
納期限…3月10日
- ★個人事業者の前年分の消費税・地方消費税の確定申告  
申告期限…3月31日
- ★1月決算法人の確定申告（法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・（法人住民税）  
申告期限…3月31日
- ★1月、4月、7月、10月決算法人及び個人事業者（前年12月分）の3月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税）  
申告期限…3月31日
- ★法人・個人事業者（前年12月分及1月分）の1月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税）  
申告期限…3月31日
- ★7月決算法人の中間申告（法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税）（半期分）  
申告期限…3月31日
- ★消費税の年税額が400万円超の4月、7月、10月決算法人の3月ごとの中間申告（消費税・地方消費税）  
申告期限…3月31日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の12月、1月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告（11月決算法人は2か月分）（消費税・地方消費税）  
申告期限…3月31日

### 一 労 務

- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…3月31日

物価上昇に負けない賃上げを  
実施するには、企業の生産性や付加価値を高めていく必要があります。大幅な賃上げを実現し、大企業は高付加価値の商品やサービスを提供することで競争力を高めています。「高い価格でもよいかから買いたい」という商品を作ることに力を注いできた結果です。▼「いいものをより安く」という販売戦略があります。コストを抑えることで商品価格を下げる効果はありますが、低価格競争は、コス

## 値上げと賃上げの好循環

ト削減を優先するあまり、人件費の削減、市場の低価格志向、さらなる低価格競争の激化という「値下げと賃下げの悪循環」に陥る傾向があります。▼単に「安く売る」だけでは高付加価値は生まれません。人件費やコストを減らして生産性を上げるのではなく、「よりいいものを作り高く」販売することで収益を確保することが重要です。それにより「値上げと賃上げの好循環」が始動するかもしれません。